



UNIVERSIDADE GAMA FILHO

Paula Daniela Lima Pacheco

A NOVA LEI DE ESTÁGIO.

UM ESTUDO DE CASO NO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA.

Brasília – DF

2009

Paula Daniela Lima Pacheco

A NOVA LEI DE ESTÁGIO.

UM ESTUDO DE CASO NO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA.

Paula Daniela Lima Pacheco

A NOVA LEI DE ESTÁGIO.

UM ESTUDO DE CASO NO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA.

Monografia apresentada à Universidade Gama Filho
como requisito parcial para obtenção do título de
especialista em Gestão de Pessoas no Setor Público.

Orientador: Prof. Rogério Gonçalves de Castro

Paula Daniela Lima Pacheco

A NOVA LEI DE ESTÁGIO.

UM ESTUDO DE CASO NO SUPERIOR TRIBUNAL DE JUSTIÇA.

Monografia julgada e aprovada:

Prof. Orientador: Rogério Gonçalves de Castro

RESUMO

Em setembro de 2008 foi decretada pelo Congresso Nacional e sancionada pelo atual presidente Luis Inácio Lula da Silva a Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, que dispõe sobre o estágio de estudantes. Até então a atividade de estágio era regulamentada pela Lei 6.494 de 1977, sem muitas especificidades. A nova Lei trata de forma mais completa a atividade de estágio, estabelecendo com clareza as obrigações de cada uma das partes na relação de estágio, trazendo direitos e benefícios ao estagiário, e prevendo a fiscalização dessa atividade a fim de assegurar o seu caráter de ato educativo escolar supervisionado e o seu objetivo de desenvolvimento do educando para a vida cidadã e para o trabalho. Esse trabalho busca verificar o nível de percepção dos estagiários contratados pelo Superior Tribunal de Justiça (STJ) a respeito da nova Lei. Os estagiários do STJ conhecem e compreendem a Lei que regulamenta a atividade de estágio estudantil vigente? Para isso, 155 estagiários dos diversos setores do Tribunal, responderam a um questionário. A técnica de pesquisa utilizada foi a exploratória, feita com um estudo de caso no STJ. O instrumento de pesquisa foi um questionário elaborado com base na Lei 11.788 de 2008 e no programa de estágio do STJ. Como resultado da pesquisa a maioria afirmou conhecer a nova Lei, emitindo, inclusive, opinião acerca das decisões contidas no novo instituto.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	
2. REFERENCIAL TEÓRICO.....	
2.1 O jovem e o mercado de trabalho	
2.2 Estágio Origem e Evolução	
2.3 A Lei nº 6.494 de 1977	
2.4 A nova lei de estágio (Lei 11.788/2008)	
2.4.1 O Conceito de Estágio	
2.4.2 As Instituições de Ensino	
2.4.3 A Parte Concedente do Estágio	
2.4.4 O Estagiário	
2.4.5 A Fiscalização da Atividade em Estágio.....	
2.5 Comparativo entre a Lei 6.494 de 1977 de a Lei 11.788 de 2008	
2.6 O Programa de Estágio no Superior Tribunal de Justiça	
2.6.1 Recrutamento e Seleção de Estudantes.....	
2.6.2 Supervisão do Estágio.....	
2.6.3 As vedações no programa de estágio.....	
2.6.4 As atribuições, deveres e responsabilidades do estagiário.....	
2.6.5 O Pagamento da bolsa de estágio.....	
2.6.6 O Recesso durante o estágio.....	
2.6.7 O desligamento do estagiário.....	
2.6.8 O agente de integração.....	
2.6.9 As obrigações da unidade de gestão de pessoas.....	
3. Metodologia.....	
3.1 O Proceder Metodológico.....	
3.2 O Contexto da pesquisa.....	

3.3 Amostra da Pesquisa.....	
3.4 Instrumento de Pesquisa.....	
3.5 Programa utilizado para compilação dos dados.....	
4. Análise dos Resultados.....	
4.1 Perfil da amostra.....	
4.2 Percepção e avaliação da nova lei pelos participantes da pesquisa.....	
4.3 Avaliação do Programa de estágio do STJ.....	
4.3.1 Comentários e sugestões dos participantes.....	
5. Considerações Finais	
REFERÊNCIAS.....	

1. Introdução

Com o surgimento de diversas profissões o mercado de trabalho, configura-se cada vez mais competitivo e dinâmico. As novas profissões exigem um maior grau de especialização demandando dos indivíduos constantes atualizações na sua área.

Os jovens, nesse cenário, estão numa fase mais crítica. É na juventude que ocorre a conclusão da formação escolar e o ingresso na vida profissional. O jovem estagiário busca aprimorar sua formação sabendo que ela constitui uma vantagem competitiva. O estágio agrega valor ao currículo desenvolvendo competências e habilidades antecipadas pelo ingresso na vida profissional. Assim, o estagiário se qualifica para o mercado de trabalho, sob pena de dele ser excluído.

No Brasil, o estágio tem seu marco sem especificidade no Decreto-lei 1.190 de 1939. A primeira regra disciplinadora da relação entre as empresas e os estagiários no que diz respeito a seus direitos e obrigações foi a Portaria 1.002 de 29/9/1967, que instituiu a categoria de estagiário nas empresas a ser integrada por alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial.

Em dezembro de 1977 foi publicada a Lei nº. 6494, composta por apenas oito artigos, dispunha sobre os estágios de estudantes de ensino superior e ensino profissionalizante do segundo grau e supletivo e dava outras providências.

Somente em 2008 uma nova Lei de estágio com maior abrangência foi publicada. A Lei nº. 11.788 dispõe sobre o estágio de estudantes, altera a redação do artigo 428 da Consolidação das Leis Trabalhistas e revoga as Leis nº. 6.494/77 e nº. 8.859/94, e artigo 82 da Lei 9.394/96.

No Superior Tribunal de Justiça o programa de estágio é regulamentado pela Portaria STJ nº. 520 de 2008 em conformidade com a Lei 11788 de 2008. A atividade de estágio é gerenciada pela Unidade de Gestão de Pessoas, com apoio do Agente de Integração por meio de instrumento celebrado com o Tribunal.

Para verificar o nível de percepção dos estagiários contratados pelo Superior Tribunal de Justiça a respeito da nova Lei de Estágio (Lei nº. 11788 de 2008), foi aplicado um questionário elaborado com base na Lei e no programa de estágio do STJ a 155 estagiários dos diversos setores do Tribunal.

A pesquisa demonstra que em sua maioria os estagiários do STJ são do sexo feminino têm entre 19 e 24 anos e estão cursando o nível superior. Mais de oitenta por cento dos

entrevistados declaram conhecerem e terem lido a nova Lei de estágio. De maneira global a os estagiários estão satisfeitos com as mudanças trazidas pela nova Lei de estágio.

A pesquisa suscitou muitas propostas de melhoria do programa de estágio atual do Superior Tribunal de Justiça que serão detalhadas nas considerações finais.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 O jovem e o mercado de trabalho

Antes mesmo de completar a maioridade, uma das grandes preocupações da juventude é, sem dúvida, a inserção no mercado de trabalho. Porém, o sonho do primeiro emprego é muitas vezes frustrado pelas inúmeras exigências de um mercado de trabalho cada vez mais profissional, além da baixa ou quase nenhuma, qualificação da maioria dos jovens na faixa etária entre 18 a 24 anos.

Com um mercado de trabalho dinâmico, diversas profissões surgem e outras desaparecem. As novas profissões que surgem exigem um grau de especialização cada vez maior, o que torna o mercado de trabalho mais competitivo. No Brasil, as mudanças na economia mostram-se, de maneira geral, desfavoráveis à evolução do emprego da força de trabalho, atingindo particularmente os jovens.

O baixo crescimento da atividade econômica brasileira nos últimos anos tem efeito importante ao limitar o ritmo de geração de emprego, penalizando todos os trabalhadores. Para os jovens as dificuldades são ainda maiores, pois diante desse quadro de escassez de oportunidades de emprego, essa parcela da população sente-se em desvantagem na disputa por um posto de trabalho, pela menor experiência que apresenta.

A fase entre 16 e 24 anos é uma das mais críticas, é nesse período que tende a ocorrer a conclusão da formação escolar e o ingresso na vida profissional. Assim, os sucessos escolares e ocupacionais nessa faixa etária têm importância destacada, se refletindo e/ou determinando o restante da vida do trabalhador.

Pesquisas realizadas em 2004 pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)¹ em algumas regiões do país, demonstraram que os jovens com melhores condições financeiras tendem a permanecer na escola, enquanto que com os de família mais pobre ocorre o inverso. A combinação entre a vida escolar e o trabalho constitui realidade para um percentual maior de jovens pertencentes às famílias de maior poder aquisitivo, sendo expressivamente menor a parcela de jovens pobres que conseguem conjugar estudo e trabalho na sua jornada diária.

As atividades de estágio com a sua característica de integração empresa – escola ganham extrema importância nesse cenário. Quando atendidos os requisitos legais, o estágio

¹ Estudos e Pesquisas – Juventude: Diversidade e desafios no mercado de trabalho metropolitano. Nº 11- Setembro de 2005.

proporciona ao jovem um desenvolvimento para a vida cidadã e para o trabalho, além de adquirir a experiência cobrada no momento de ingressar efetivamente no mercado de trabalho.

2.2 Estágio, origem e evolução

Ainda na Idade Média, os acadêmicos europeus praticavam outras atividades além de estudar. Eles utilizavam o raciocínio e a memória desenvolvidos nos estudos para concretizar trabalhos simplificados. Com o tempo, porém, a intelectualidade tornou-se um marco da educação européia absorvendo os conhecimentos adquiridos nas escolas (REIS: 2007).²

Durante séculos em especial no século XIX, a universidade teve como base o ensino teórico. Assim, o aluno intelectual que se aprofundava em estudos, muitas vezes se alienava do mundo a sua volta. Hoje, é fato que o aluno não deve ser insensível aos problemas do mundo contemporâneo, ele deve contribuir com todas as forças para dar respaldo e solução, no que lhe compete, à sociedade em que atuará.

No Brasil, o estágio tem seu marco sem especificidade no Decreto-lei 1.190 de 1939, que tratava da Faculdade Nacional de Filosofia, Ciências e Letras (REIS: 2007)³. Assim diz o seu artigo 40, parágrafo segundo: “as aulas práticas, que se realizarão em laboratórios, gabinetes ou museus, visarão à aplicação dos conhecimentos desenvolvidos nas aulas teóricas”.

Logo, a prática não ocorreria nas escolas nem nos futuros locais de trabalho. Ela se daria em gabinetes, laboratórios e museus, de forma diferente da que se pretende hoje em dia, realizada dentro da empresa.

Quando do surgimento da primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação em 1961 o ensino acadêmico era totalmente desvinculado do ensino profissionalizante. As leis orgânicas dos ensinos secundário, comercial, agrícola e industrial, não previam a circulação de estudos de um dos ramos para o outro. Os cursos profissionalizantes, em sua maioria, não ministravam disciplinas de educação geral, se dedicavam quase que exclusivamente às disciplinas técnicas de sua área, os currículos eram totalmente diferentes e desta forma, não permitiam transferência de um curso agrícola para um curso secundário ou para um curso industrial ou comercial.

² REIS, Jair Teixeira dos. Relações de Trabalho: estágio de estudantes. Curitiba: Juruá, 2007, p. 179

³ Ibid. p. 191

Nesta época a preocupação era basicamente com as atividades intelectuais. A referência a estágios existia, mas era muito incipiente. No ensino agrícola, industrial, comercial ou secundário, mesmo a prática, que deveria acompanhar a aprendizagem profissionalizante, era mencionada como uma simples observação das atividades nas empresas. Não se exigia que o candidato comprovasse prática ou estágio como docente.

A primeira regra disciplinadora da relação entre as empresas e os estagiários no que diz respeito a seus direitos e obrigações foi a Portaria 1.002 de 29/9/1967, que instituiu a categoria de estagiário nas empresas a ser integrada por alunos oriundos das Faculdades ou Escolas Técnicas de nível colegial. Porém, a efetiva normatização do estágio em instituições públicas e privadas ocorre com a Lei nº 6.494 de 1977, regulamentada pelo Decreto 84.497 de 1982.

Mais tarde a Lei de Diretrizes e Bases de 1996 em seu artigo 82⁴, estabeleceu a correspondência necessária entre o aprendizado escolar e a experiência prática, de forma a que o estágio propicie a complementação do ensino e da aprendizagem de que trata a Lei 6.494/77, com atenção especial à carga horária diária que se recomenda não ultrapassar quatro, para que se compatibilizem o tempo necessário à frequência escolar e à assimilação do aprendizado obtido na escola com o tempo dedicado à experiência prática proporcionada pelo estágio, diretamente relacionada ao conteúdo do aprendizado obtido na instituição de ensino.

2.3 A Lei nº. 6.494 de 1977

Sancionada pelo presidente Ernesto Geisel a Lei nº. 6.494, de 7/12/1977 dispõe sobre os estágios de estudantes de ensino superior e ensino profissionalizante do segundo grau e supletivo e dá outras providências.

Composta por apenas oito artigos a Lei determina em seu artigo primeiro que as pessoas jurídicas de Direito Privado, os órgãos de Administração Pública e as Instituições de Ensino poderão aceitar, como estagiários, os alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público ou particular. Determina que o estágio deva ocorrer em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação, ou seja, o estágio deve ser na área de estudo do aluno. Além disso, os estágios devem propiciar uma complementação do ensino e da aprendizagem a serem planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares. Desta forma, a lei define o estágio como um instrumento de integração, em termos

⁴ Ibid. p. 199.

de treinamento prático, de aperfeiçoamento técnico cultural, científico e de relacionamento humano.

A lei prevê a extensão da atividade do estagiário, desde que se trate de empreendimentos ou projetos de interesse social. Não há um vínculo empregatício de qualquer natureza, onde se prevê, também, que o termo de compromisso deverá ser celebrado entre o estudante e a parte concedente, com interveniência obrigatória da instituição de ensino, ou seja, a instituição de ensino assume um papel intermediador nessa relação, com autoridade para intervir quando necessário e acompanhar o efetivo cumprimento dos requisitos do estágio, sejam eles o treinamento prático, aperfeiçoamento técnico cultural, científico e relacionamento humano.

De acordo com a Lei nº. 6.494 de 7/12/1977⁵, o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada e estágios não remunerados, sob a forma de ação comunitária estão dispensados de celebração de termo de compromisso.

A jornada de atividade em estágio prevista na lei não determina a quantidade horas/dia, apenas que deverá compatibilizar-se com o horário escolar e com o horário da parte que venha a ocorrer o estágio. No período de férias escolares a jornada será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com interveniência da instituição de ensino.

2.4 A Nova Lei de Estágio (Lei nº. 11.788 de 2008)

Sancionada pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva a Lei nº. 11.788, de 25/9/2008, dispõe sobre o estágio de estudantes, altera a redação do artigo 428 da Consolidação das Leis Trabalhistas e revoga as Leis nº. 6.494/77 e nº. 8.859/94, e artigo 82 da Lei 9.394/96.

Composta por vinte artigos a Lei está dividida em seis capítulos: da definição, classificação e relações de estágio; da instituição de ensino; da parte concedente; do estagiário; da fiscalização e das disposições gerais.

2.4.1 O Conceito de Estágio

Em seu artigo primeiro a nova lei define o estágio como um “ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa à preparação para o trabalho

⁵ Lei 6.494, de 7 de dezembro de 1977, art. 4º.

produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos”.

A nova Lei trata do estágio como parte do projeto pedagógico do curso, logo, ele integra o itinerário formativo do educando, e tem como objetivo o desenvolvimento do estudante para a vida cidadã e para o trabalho.

De acordo com a nova lei⁶, o estágio poderá ter um caráter obrigatório ou não-obrigatório, conforme determinação das diretrizes curriculares do curso. Obrigatório será aquele definido como tal no projeto do curso, nesse caso a carga horária é requisito para a aprovação e obtenção de diploma. O estágio não-obrigatório será aquele desenvolvido como atividade opcional, nesse caso a carga horária da atividade é acrescida à carga horária regular e obrigatória. Na nova lei, as atividades de extensão, de monitoria e de iniciação científica na educação superior, desenvolvidas pelo estudante, serão equiparadas ao estágio em caso de previsão no projeto pedagógico do curso.

Assim como na Lei 6.494 de 1977 o estágio segue, com a nova normatização, não criando vínculo empregatício de qualquer natureza e passa a ter os seguintes requisitos:

- a) O educando deverá ter matrícula e freqüência regular em curso de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e nos anos finais do ensino fundamental;
- b) Deverá ser celebrado um termo de compromisso com o educando, a parte concedente do estágio e a instituição de ensino;
- c) Exige-se compatibilidade entre as atividades desenvolvidas no estágio e as previstas no termo de compromisso.

A Lei⁷ estabelece que descumprido qualquer um dos requisitos fica caracterizado vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária.

Os agentes de integração, de acordo com a nova lei, devem atuar subsidiariamente junto à instituição de ensino na atividade de abertura de campos de estágio e prestação de serviços administrativos de cadastramentos de estudantes, divulgação de vagas de estágio, pagamento de bolsas-auxílio e seguro contra acidentes pessoais. Sua atuação é de facilitador

⁶ Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, art. 2º.

⁷ Ibid., art. 3º, §2º.

do processo de estágio, a qual deve ser pautada pelo conhecimento da legislação pertinente e respeito às suas disposições.

Desta forma, a esses agentes, responsáveis pela integração entre instituição de ensino e parte concedente, cabe⁸: identificar oportunidades de estágio, ajustar suas condições de realização, fazer o acompanhamento administrativo, encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais, cadastrar os estudantes. Fica vedada a cobrança de qualquer valor dos estudantes pelo agente integrador para execução dos serviços que lhe são devidos, e serão responsabilizados civilmente se indicarem estagiários para a realização de atividades não compatíveis com a programação curricular estabelecida para cada curso.

2.4.2 As Instituições de Ensino

Conforme o artigo 7º da Lei 11.788 de 2008, as instituições de ensino em relação aos estágios de seus educandos ficam obrigadas a:

1. Celebrar termo de compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica do curso, à etapa e modalidade de formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar;
2. Avaliar as instalações da parte concedente do estágio e sua adequação à formação cultural e profissional do educando;
3. Indicar professor orientador, da área a ser desenvolvida no estágio, como responsável pelo acompanhamento e avaliação das atividades do estagiário;
4. Exigir do educando a apresentação periódica, em prazo não superior a seis meses de relatório das atividades;
5. Zelar pelo cumprimento do termo de compromisso, reorientando o estagiário para outro local em caso de descumprimento de suas normas;
6. Elaborar normas complementares e instrumentos de avaliação dos estagiários de seus educandos;
7. Comunicar à parte concedente do estágio, no início do período letivo, as datas de realização de avaliações escolares ou acadêmicas.

A Lei prevê a celebração de convênio de concessão de estágio entre às instituições de ensino e entes públicos e privados explicitando o processo educativo compreendido nas

⁸ Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, art. 5º § 1º.

atividades programadas para seus educandos. A celebração do convênio, no entanto, não dispensa a celebração do termo de compromisso.

2.4.3 A Parte Concedente do Estágio

Em seu artigo 9º a Lei 11.788 de 2008 trata da parte concedente do estágio e afirma que poderão oferecer estágio as pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional. E determina as seguintes obrigações para as mesmas:

1. Celebrar termo de compromisso com a instituição de ensino e o educando, zelando por seu cumprimento;
2. Ofertar instalações que tenham condições de proporcionar ao educando atividades de aprendizagem social, profissional e cultural;
3. Indicar funcionário de seu quadro de pessoal, com formação ou experiência profissional na área de conhecimento desenvolvida no curso do estagiário, para orientar e supervisionar até dez estagiários simultaneamente;
4. Contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso. No caso de estágio obrigatório, essa responsabilidade poderá ser assumida pela instituição de ensino.
5. Entregar termo de realização do estágio com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho, na ocasião do desligamento do estagiário;
6. Manter à disposição da fiscalização documentos que comprovem a relação de estágio;
7. Enviar à instituição de ensino, com periodicidade mínima de seis meses, relatório de atividades, com vista obrigatória ao estagiário.

2.4.4 O Estagiário

Assim como na Lei 6.494 de 1977, a Lei 11.788 de 2008, estabelece que será definida em comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário a

jornada de atividade em estágio. Porém a nova Lei estabelece dois limites para a jornada de trabalho:

- a) Quatro horas diárias e vinte semanais para estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental;
- b) Seis horas diárias e trinta horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.

De acordo com a nova lei⁹, o período de atividade do estágio não poderá exceder a dois anos em uma mesma parte concedente, exceto quando tratar-se de estagiário portador de deficiência. A contraprestação pela atividade em estágio será acordada entre as partes sendo compulsória a sua concessão assim como a do auxílio-transporte, no caso de estágio não obrigatório. A concessão de benefícios que podem estar relacionados a transporte, alimentação e saúde, não caracteriza vínculo empregatício. Ao estagiário é facultado inscrever-se e contribuir como segurado do Regime Geral de Previdência Social.

Sempre que o estágio tiver duração igual ou superior a um ano o estagiário fará direito a um período de trinta dias de recesso remunerado, para ser gozado, preferencialmente, durante suas férias escolares. No caso do estágio ter duração inferior a um ano, os dias de recesso deverão ser concedido proporcionalmente aos dias trabalhados. As legislação relacionada à saúde e segurança no trabalho se aplica aos estagiários, sendo responsabilidade da parte concedente a sua implementação.

2.4.5 A Fiscalização da Atividade em Estágio

A manutenção de estagiários em desconformidade com a Lei 11.788 de 2008 caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária. Além disso, ficará impedida de receber estagiários por dois anos a instituição privada ou pública que reincidir na manutenção de estagiários em desconformidade com a Lei. O prazo é contado a partir da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

A Lei estabelece um número máximo de estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio, nas seguintes proporções:

- Um a cinco empregados: um estagiário;

⁹ Lei 11.788, de 25 de setembro de 2008, art. 11.

- Seis a cinco empregados: até dois estagiários;
- Onze a vinte e cinco empregados: até cinco estagiários;
- Acima de vinte e cinco empregados: até vinte por cento de estagiários.

Em partes concedentes com várias filiais ou estabelecimentos, os quantitativos serão aplicados a cada um deles. Às pessoas portadoras de deficiência a Lei assegura dez por cento das vagas oferecidas pela parte concedente do estágio.

2.5 Comparativo entre a Lei 6.494 de 1977 e a Lei 11.788 de 2008

COMPARATIVO	Lei 6.494 de 1977	Lei 11.788 de 2008
1 – Conceito de Estágio	Os estágios devem propiciar a complementação do ensino e da aprendizagem e ser planejados, executados, acompanhados e avaliados em conformidade com os currículos, programas e calendários escolares.	Estágio é o ato educativo escolar supervisionado, desenvolvido no ambiente de trabalho, que visa a preparação para o trabalho produtivo de educandos que estejam freqüentando o ensino regular em instituições de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade profissional da educação de jovens e adultos.
2 – A quem se destina o estágio	Aos alunos regularmente matriculados em cursos vinculados ao ensino público e particular, que devem, comprovadamente, freqüentar cursos de educação superior, de ensino médio, de educação profissional de nível médio ou superior ou escolas de educação especial.	Aos estudantes de instituições de educação superior, de educação profissional, de ensino médio, da educação especial e dos anos finais do ensino fundamental, na modalidade de profissional de jovens e adultos. Aos estudantes estrangeiros regularmente matriculados em cursos superiores no País, autorizados ou reconhecidos, observado o prazo do visto temporário de estudante, na forma da legislação aplicável.
3 – Termo de compromisso	Deverá ser celebrado entre o estudante e a parte concedente, com a	É uma obrigação da Instituição de ensino celebrar termo de

	<p>interveniência obrigatória da instituição de ensino. Os estágios realizados sob a forma de ação comunitária estão isentos de celebração de termo de compromisso.</p>	<p>compromisso com o educando ou com seu representante ou assistente legal, e com a parte concedente, indicando as condições de adequação do estágio à proposta pedagógica da formação escolar do estudante e ao horário e calendário escolar.</p>
4 – Papel das Instituições de Ensino	<p>Interveniência obrigatória na realização do termo de compromisso celebrado entre o estudante e a parte concedente.</p>	<p>Estabelece sete obrigações para as Instituições de Ensino, conforme descrito na parte 2.4.2 desta pesquisa.</p>
5 – Papel da Parte Concedente	<p>O estágio somente poderá verificar-se em unidades que tenham condições de proporcionar experiência prática na linha de formação do estagiário.</p>	<p>As pessoas jurídicas de direito privado e os órgãos da administração pública direta autárquica e fundacional de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, bem como profissionais liberais de nível superior devidamente registrados em seus respectivos conselhos de fiscalização profissional. A Lei estabelece sete obrigações para a parte concedente, conforme descrito na parte 2.4.3 desta pesquisa.</p>
6 – Papel dos Agentes de Integração	<p>Não prevê.</p>	<p>As instituições de ensino e as partes cedentes de estágio podem, a seu critério, recorrer a serviços de agentes de integração públicos e privados, mediante condições acordadas em instrumento jurídico apropriado, devendo ser observada, no caso de contratação com recursos públicos, a legislação que estabelece as normas gerais de licitação.</p>
7 – Vínculo Empregatício	<p>O estágio não cria vínculo</p>	<p>O estágio não cria vínculo</p>

	empregatício de qualquer natureza e o estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvando o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.	empregatício de qualquer natureza observados os três requisitos do mesmo, conforme descrito no item 2.4.1.
8 – Benefícios	Não faz referência.	O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório. A eventual concessão de benefícios relacionados a transporte, alimentação, entre outros, não caracteriza vínculo empregatício.
9 – Seguro contra acidentes pessoais	Deve o estudante, em qualquer hipótese, de foram de contraprestação do estágio, estar segurado contra acidentes pessoais.	À parte concedente cabe contratar em favor do estagiário seguro contra acidentes pessoais, cuja apólice seja compatível com valores de mercado, conforme fique estabelecido no termo de compromisso.
10 – Jornada de Trabalho	A jornada de atividade em estágio, a ser cumprida pelo estudante, deverá compatibilizar-se com o seu horário escolar e com o horário da parte em que venha a ocorrer o estágio.	A jornada de trabalho será definida em comum acordo entre a instituição de ensino, a parte concedente e o aluno estagiário a jornada de atividade em estágio e não poderá ultrapassar: a) Quatro horas diárias e vinte semanais para estudantes de educação especial e dos anos finais do ensino fundamental;

		b) Seis horas diárias e trinta horas semanais, no caso de estudantes do ensino superior, da educação profissional de nível médio e do ensino médio regular.
11 – Recesso	Não prevê. Nos períodos de férias escolares, a jornada de estágio será estabelecida de comum acordo entre o estagiário e a parte concedente do estágio, sempre com interveniência da instituição de ensino.	Sempre que o estágio tiver duração igual ou superior a um ano o estagiário fará direito a um período de trinta dias de recesso, para ser gozado, preferencialmente, durante suas férias escolares. O recesso deverá ser remunerado no caso do estagiário receber contraprestação. No caso do estágio ter duração inferior a um ano, os dias de recesso deverão ser concedido proporcionalmente aos dias trabalhados.
12 – Duração do Estágio	Não prevê.	A duração do estágio, na mesma parte concedente, não poderá exceder dois anos, exceto quando se tratar de estagiário portador de deficiência.
13 – Remuneração	O estagiário poderá receber bolsa, ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, ressalvando o que dispuser a legislação previdenciária, devendo o estudante, em qualquer hipótese, estar segurado contra acidentes pessoais.	O estagiário poderá receber bolsa ou outra forma de contraprestação que venha a ser acordada, sendo compulsória a sua concessão, bem como a do auxílio-transporte, na hipótese de estágio não obrigatório.
14 – Contribuição para a Previdência Social	Não prevê.	Poderá o educando inscrever-se e contribuir como segurado facultativo do Regime Geral de Previdência Social.
15 – Proporção máxima	Não prevê.	O número máximo de

de estagiários		estagiários em relação ao quadro de pessoal das entidades concedentes de estágio deverá atender às seguintes proporções: <ul style="list-style-type: none"> ■ Um a cinco empregados: um estagiário; ■ Seis a cinco empregados: até dois estagiários; ■ Onze a vinte e cinco empregados: até cinco estagiários; ■ Acima de vinte e cinco empregados: até vinte por cento de estagiários.
16 – Aprendizagem	Não prevê.	Altera a redação do artigo 428 da CLT que trata do Contrato de Aprendizagem, conforme descrito no item 2.4.5 desta pesquisa.
17 – Fiscalização	Não prevê.	A manutenção de estagiários em desconformidade com a Lei 11.788 de 2008 caracteriza vínculo de emprego do educando com a parte concedente do estágio para todos os fins da legislação trabalhista e previdenciária. Além disso, ficará impedida de receber estagiários por dois anos a instituição privada ou pública que reincidir na manutenção de estagiários em desconformidade com a Lei. O prazo é contado a partir da data da decisão definitiva do processo administrativo correspondente.

2.6 O Programa de Estágio no Superior Tribunal de Justiça

O Programa de Estágio do Superior Tribunal de Justiça é regulamentado pela Portaria STJ nº. 520 de 2008, e a atividade de estágio é gerenciada pela Unidade de Gestão de Pessoas, com apóio do Agente de Integração por meio de instrumento celebrado com o Tribunal.

As condições necessárias para obtenção da experiência prática com a efetiva participação em atividades, serviços, programas, planos ou projetos relacionados com a área de formação profissional do estagiário fica a cargo das unidades integrantes da Secretaria do Tribunal. A unidade interessada em receber estagiário deve dispor, em sua lotação, de servidor com formação acadêmica ou experiência profissional em área de conhecimento idêntica à do curso do estudante.

A quantidade de estagiários é estabelecida conforme as necessidades do Tribunal e conforme os recursos orçamentários disponíveis. Ela não poderá ultrapassar 28% dos cargos efetivos do quadro de pessoal e 10% do total de vagas será reservado para estudantes portadores de deficiência.

O valor da bolsa de estágio não poderá ultrapassar a 25% do vencimento básico dos cargos efetivos do Tribunal. E será calculado em correspondência com a escolaridade exigida para ingresso no cargo e o nível de ensino do estágio.

O tempo mínimo de duração do estágio é de seis meses, e poderá ser prorrogado por iguais e sucessivos períodos, havendo interesse das partes. O tempo máximo de duração é de dois anos, exceto para estudantes portadores de deficiência.

2.6.1 Recrutamento e Seleção de Estudantes

O STJ recruta e seleciona estagiários por intermédio de agente de integração com um processo seletivo precedido de convocação por edital público. Os estudantes portadores de deficiência passam por um processo específico de recrutamento e seleção.

Tendo em vista o Acordo de Cooperação n.º 13 2005, celebrado entre o Tribunal e a Fundação Universidade de Brasília, os estudantes da Universidade de Brasília têm reservadas 40 (quarenta) bolsas do total disponível para nível superior, e a seleção será efetuada pela Fundação em parceria com o agente de integração.

2.6.2 Supervisão do Estágio

Um servidor da unidade onde o estudante for alocado será indicado pelo dirigente para supervisionar o estágio. O servidor deverá, conforme artigo 16 da Portaria STJ nº. 502, de 14 de novembro de 2008:

- 1 – Receber, entrevistar e avaliar os candidatos oriundos do processo seletivo;
- 2 – Orientar o estagiário sobre a conduta profissional e as normas do Tribunal;
- 3 – Acompanhar o desempenho do estagiário, observando a correlação entre as atividades desenvolvidas na unidade e aquelas exigidas pela instituição de ensino;
- 4 – Proceder à avaliação de desempenho do estagiário, aprovar e assinar relatório semestral de atividades do estagiário;
- 5 – Manter informada a unidade de gestão de pessoas sobre o desempenho do estudante e demais ocorrências que digam respeito à realização do estágio;
- 6 – Comunicar, imediatamente, o desligamento do estagiário à unidade de gestão de pessoas;
- 7 – Encaminhar à unidade de gestão de pessoas, mensalmente, até o primeiro dia útil de gestão do mês subsequente ao da realização do estágio, a frequência do estagiário;
- 8 – Informar à unidade de gestão de pessoas o período de recesso usufruído pelo estagiário;

Cada servidor que for indicado poderá supervisionar no máximo dez estagiários.

2.6.3 As vedações no programa de estágio

Não poderão realizar estágio remunerado no Tribunal, os estudantes que possuem vínculo profissional ou de estágio com advogado ou sociedade de advogados; os ocupantes de cargo, emprego ou função vinculados a órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União; dos Estados, do Distrito Federal ou dos Municípios; militares da União, dos Estados ou do Distrito Federal e titulares de mandato eletivo federal, estadual, distrital ou municipal.

Conforme o artigo 20 da Portaria nº. STJ 502 os estagiários não poderão prestar serviços externos, ainda que acompanhados pelo supervisor de estágio ou por pessoa por ele designada; transportar, a pedido de servidor ou de qualquer outra pessoa, dinheiro ou títulos de crédito; realizar trabalhos particulares solicitados por servidor ou qualquer outra pessoa; trabalhar em local insalubre ou que, direta ou indiretamente, exponha a risco a sua saúde e integridade física.

2.6.4 As atribuições, deveres e responsabilidades do estagiário

O estagiário terá ciência dos seus deveres, atribuições e responsabilidades ao assinar o Termo de Compromisso de Estágio, onde se compromete a cumprir as normas legais e regulamentares aplicáveis ao estágio, bem como as normas do Tribunal. Os estudantes portadores de deficiência terão atribuições e responsabilidades compatíveis com a sua condição.

Ao estagiário caberá, semestralmente, elaborar um relatório de suas atividades de estágio e encaminhá-lo ao agente de integração, para repasse à instituição de ensino. Para transferência dentro do Tribunal deverão ser observados os seguintes requisitos, conforme artigo 23 da Portaria STJ nº. 502: existência de bolsa de estágio disponível na unidade de destino com a área de formação do estagiário; preservação da correlação dos serviços da unidade de destino com a área de formação do estagiário; anuência dos supervisores de estágio das unidades de origem e de destino; solicitação formal da mudança à unidade de gestão de pessoas para os registros e providências pertinentes.

É dever do estagiário guardar sigilo sobre informações, assuntos, fatos e documentos de que tiver conhecimento em decorrência do estágio. O uso da internet, correio eletrônico e outros serviços ou equipamentos do Tribunal está condicionado às necessidades do estágio.

A jornada de trabalho é de 20 horas semanais compatível com o horário escolar. Nos períodos de avaliações periódicas ou finais, a carga horária do estágio será reduzida a duas horas diárias.

2.6.5 O Pagamento da bolsa de estágio

A bolsa de estágio será paga conforme a frequência mensal do estagiário. Serão deduzidos do valor da bolsa os dias correspondentes às faltas registradas. Em caso de afastamento para tratamento da própria saúde o estagiário deverá apresentar atestado médico, e o afastamento poderá, a critério do supervisor, ser compensado. Quando apresentar atestado superior a cinco dias, o estagiário poderá ser desligado do estágio. O desligamento também ocorrerá nos casos de falta injustificada por três dias consecutivos, ou cinco intercalados no período de um mês.

O estagiário receberá auxílio-transporte pago no mês subsequente ao da realização da atividade de estágio, referente aos dias trabalhados e não será devido no período de recesso do estudante. O auxílio será calculado por dia de estágio no valor de oito reais por dia.

2.6.6 O Recesso durante o estágio

Conforme artigo 31 da Portaria STJ nº. 502, o estagiário terá direito a recesso de trinta dias quando o período de estágio for igual ou superior a um ano, sem prejuízo do pagamento da bolsa. Se possível, o recesso será usufruído junto com o período de férias escolares, nos meses de janeiro e julho e será registrado na frequência mensal do estagiário. O recesso poderá ser parcelado em até duas etapas de quinze dias cada. Os dias de recesso deverão ser acordados previamente entre o estagiário e o supervisor.

Nos casos de desligamento antes do término da vigência do contrato por iniciativa do estudante, não haverá direito a usufruto do recesso proporcional posterior à data do desligamento, nem indenização referente aos dias de recesso não usufruídos. Quando o desligamento ocorrer antes do término da vigência do contrato por iniciativa do Tribunal e o estudante não tiver usufruído o recesso proporcional a que teria direito, a data de desligamento será adiada para o final do recesso.

2.6.7 O desligamento do estagiário

Segundo o artigo 34 da Portaria STJ nº. 502 o desligamento do estagiário ocorrerá nos seguintes casos:

- 1- Automaticamente, ao término do prazo de duração do estágio;
- 2- De ofício, no interesse do Tribunal ou por comprovação de falta de aproveitamento no estágio ou na instituição de ensino;
- 3- A pedido do interessado;
- 4- Por descumprimento de obrigação assumida no Termo de Compromisso de Estágio;
- 5- Por falta ao estágio, sem motivo justificado, por três dias consecutivos ou cinco dias intercalados no período de um mês;
- 6- Por interrupção ou conclusão do curso na instituição de ensino;
- 7- Por óbito;

- 8- Quando o estagiário se enquadrar em algum dos impedimentos para realização de estágio remunerado no Tribunal ou por conduta incompatível com a exigida pela administração.

2.6.8 O agente de integração

O agente de integração será selecionado conforme as regras de licitações e contrato no âmbito da administração pública federal. O agente de integração será responsável, conforme artigo 36 da Portaria STJ nº. 502, por:

- 1- Recrutar e selecionar estudantes por meio de processo seletivo precedido de convocação por edital público;
- 2- Encaminhar negociação de seguros contra acidentes pessoais em favor do estagiário;
- 3- Controlar a efetiva frequência do estudante na instituição de ensino;
- 4- Comunicar, por escrito, a conclusão ou interrupção do curso realizado pelo estagiário na instituição de ensino;
- 5- Encaminhar relatório semestral das atividades desenvolvidas pelo estudante à respectiva instituição de ensino;
- 6- Entregar, ao final do estágio, termo de realização com indicação resumida das atividades desenvolvidas, dos períodos e da avaliação de desempenho;
- 7- Calcular a proporcionalidade do recesso a ser concedido nos casos de o estágio ter duração inferior a um ano;
- 8- Articular-se com instituição de ensino, para celebração de convênios ou outro instrumento jurídico apropriado;
- 9- Lavrar o Termo de Compromisso de Estágio, a ser assinado pelo agente de integração, pela instituição de ensino, pelo estagiário e pelo Tribunal, sendo este representado pelo gestor do contrato com o agente de integração;
- 10- Receber as avaliações de desempenho do estagiário e os relatórios do estágio;
- 11- Realizar o pagamento da bolsa de estágio e do auxílio-transporte mediante dados fornecidos pelo Superior Tribunal de Justiça.

2.6.9 As obrigações da unidade de gestão de pessoas

Conforme o artigo 37 da Portaria STJ é responsabilidade da unidade de gestão de pessoas:

- 1- Acompanhar a realização do estágio estudantil em parceria com o dirigente da unidade onde o estudante desenvolve as atividades e com o supervisor de estágio;
- 2- Solicitar ao agente de integração a realização de processo seletivo para preenchimento das oportunidades de estágio;
- 3- Acompanhar a frequência dos estagiários;
- 4- Informar ao agente de integração a frequência do estudante para pagamento da bolsa de estágio e do auxílio-transporte;
- 5- Dar conhecimento das normas da Portaria STJ nº. 502 de 2008 e demais disposições pertinentes ao supervisor e ao estagiário;
- 6- Comunicar o desligamento do estagiário ao agente de integração.

3. Metodologia

3.1 O Proceder Metodológico

O método utilizado para elaboração desta pesquisa foi exploratório quanto aos objetivos, pois teve caráter de aprofundamento das idéias sobre o objeto de estudo. Quanto aos meios, o método foi bibliográfico, com base no que já existe sobre o tema e utilizou-se um estudo de caso com intenção de fortalecer o referencial bibliográfico pesquisado. Segundo Yin (1994), o estudo de caso é uma investigação empírica de um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre os fenômenos e o contexto não estão claramente definidos. A presente pesquisa foi feita através de estudo de caso por possuir caráter de profundidade e detalhamento.

3.2 Contexto da Pesquisa

A pesquisa foi realizada no Superior Tribunal de Justiça (STJ), instituição Pública de Direito Público, com sede na Capital Federal, que, em 1993, por meio da então Secretaria de Recursos Humanos, instituiu o Programa de Estágio Remunerado com o objetivo principal de contribuir para a formação social, educacional e profissional de jovens estudantes do ensino médio e superior. A receptividade à iniciativa, constatada pela demanda das unidades orgânicas do Tribunal, posteriormente motivou a ampliação do número de oportunidades de estágios inicialmente oferecidas. Atualmente, o Programa conta com 191 bolsas de nível

médio e 615 de nível superior, totalizando 806 bolsas-auxílio, distribuídas nos diversos segmentos de trabalho do STJ.

O Programa foi primeiramente operacionalizado pelo próprio Tribunal, mas a ampliação do número de bolsas e a necessidade de aumento do número de servidores para desenvolver as rotinas do programa, exigiram a celebração de convênio com o Centro de Integração Empresa-Escola - CIEE, que assumiu as rotinas operacionais e os custos indiretos do Programa.

3.3 Amostra da pesquisa

O Programa de Estágio Remunerado do Superior Tribunal de Justiça possui 806 estudantes bolsistas, sendo 191 bolsas de nível médio e 615 bolsas de nível superior. No entanto, à época da pesquisa o número de estagiários ativos era de xxx estudantes.

Para análise do nível de percepção dos estagiários do Superior Tribunal de Justiça a respeito da nova Lei de estágio a amostra da pesquisa compôs-se de 155 estagiários do STJ.

3.4 Instrumento de pesquisa

A pesquisa utilizou o questionário, que segundo MARCONI (2002), é um instrumento de coleta de dados constituído por uma série ordenada de perguntas, respondidas por escrito e sem a presença do entrevistador. O instrumento é composto por 23 itens para serem respondidos em uma escala tipo “Likert” (PASQUALI: 1999), de cinco pontos, variando de “discordo totalmente da afirmativa” a “concordo totalmente com a afirmativa”.

Além dos itens que compunham o instrumento original de O'Malley, foram acrescentadas ao questionário de pesquisa mais quatro questões com o objetivo de identificar o perfil demográfico dos respondentes. Essas questões envolvem as seguintes variáveis: escolaridade; sexo; tempo de estágio e faixa etária.

3.5 Procedimentos de Análise dos Dados

Os dados da pesquisa quantitativa foram analisados utilizando-se o Statistical Package for Social Sciences (SPSS), por tratar-se de pacote de programa, que oferece as possibilidades de cálculo estatístico e informes científicos.

4. Análise dos Resultados

O presente Capítulo apresenta e discute os resultados encontrados na pesquisa empírica conduzida para responder à seguinte questão: “ Os estagiários do STJ conhecem e compreendem a Lei que regulamenta a atividade de estágio estudantil vigente?” “Qual a percepção dos estagiários do Superior Tribunal de Justiça acerca da nova lei de estágio?” O trabalho teve por objetivo geral “verificar o grau de satisfação dos estudantes que integram o Programa de Estágio do STJ a respeito da nova lei de estágio (Lei n.º 11.788/2008), verificando sua adequação às necessidades dos estudantes”. Os seguintes objetivos específicos foram delineados:

- Revisar a literatura da área de relações de trabalho, mais especificamente os estágios e a sua importância para a vida profissional do jovem.
- Analisar a nova lei de estágio e sua regulamentação no âmbito do Superior Tribunal de Justiça.
- Conhecer o grau de satisfação dos estagiários a respeito dos novos benefícios introduzidos pela nova lei de estágio.
- Avaliar o programa de estágio do Superior Tribunal de Justiça, verificando possibilidades de melhoria.

A revisão da literatura da área de relações de trabalho e a sua importância para a vida profissional do jovem e a análise da nova lei de estágio e sua regulamentação no âmbito do Superior Tribunal de Justiça foram abordados no Capítulo 1 da Monografia. Os resultados relacionados aos demais objetivos serão apresentados e discutidos a seguir.

4.1 Perfil da Amostra

A pesquisa quantitativa abrangeu aos estagiários ativos do Tribunal, o que corresponde a 735 estudantes.

De acordo com especialistas (MOORE: 2000), a amostra de uma pesquisa deve ser, no mínimo, de 10% do total pesquisado, a fim de que os resultados possam ser considerados estatisticamente válidos e, conseqüentemente, generalizados para toda a população estudada. Assim sendo, o índice de respondentes das pesquisas atende a esse critério, tendo em vista que foram respondidos 155 questionários, o que equivale a 21% da população.

A seguir, serão apresentados o perfil demográfico dos respondentes e os resultados por fator e por afirmativa, incluindo média e desvio padrão, as conclusões referentes aos resultados obtidos

O perfil demográfico dos participantes da pesquisa quantitativa será descrito a seguir:

A) Sexo

Tabela 1 – Sexo dos Sujeitos da Pesquisa

Sexo	f	%
Feminino	95	61,3
Masculino	60	38,7
Total	155	100,0

Os dados da Tabela 1 demonstram que a maior parte dos participantes da pesquisa (61,3%) pertence ao sexo feminino. Os homens responderam por 38,7% de participação na pesquisa.

B) Faixa Etária

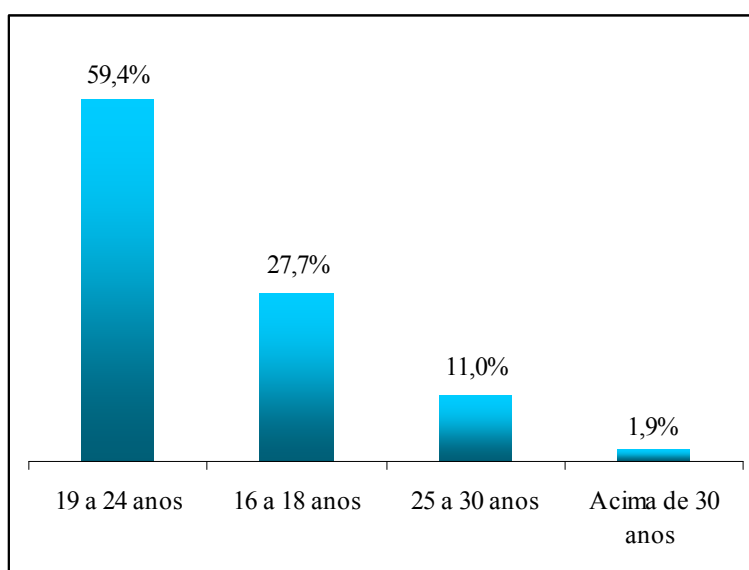


Gráfico 1 – Faixa etária dos Sujeitos da Pesquisa

Os dados do Gráfico 1 revelam que 59,4% dos respondentes se encontram na faixa etária de 19 a 24 anos, o que corresponde a 92 sujeitos, enquanto que os participantes na faixa etária de 16 a 18 anos é de 27,7%. Os estudantes que estão na faixa etária de 25 a 30 anos correspondem a 11% e apenas 3 sujeitos têm acima de 30 anos (1,9%).

C) Tempo de estágio

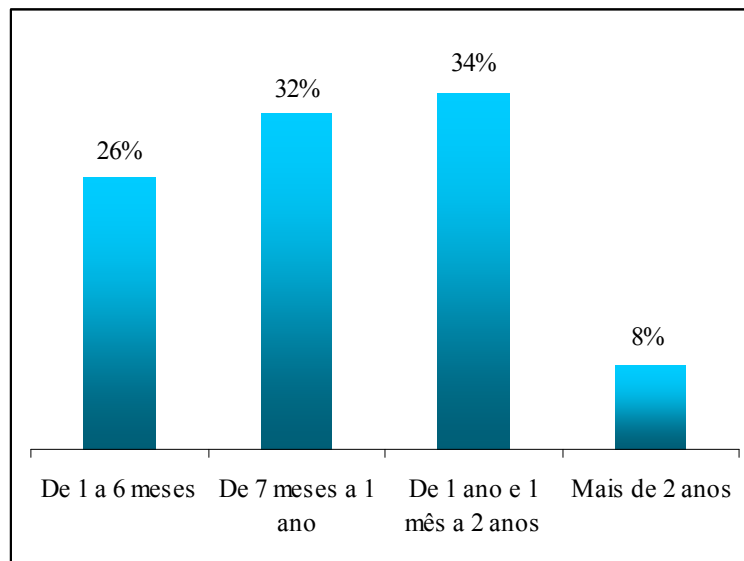


Gráfico 2 – Tempo de estágio dos Sujeitos da Pesquisa

Com relação ao tempo de estágio dos participantes da pesquisa, os dados do Gráfico 2 demonstram que a maior parte (34%) está há mais de um ano no tribunal, seguida daqueles que tem até 1 ano no estágio que é de 32%. Treze pessoas estão há mais de dois anos estagiando no Tribunal, e permanecerão no programa apenas até o término do estágio. Segundo a nova lei o período de atividade de estágio não poderá exceder a dois anos em uma mesma parte concedente, exceto quando tratar-se de estagiário portador de deficiência. Assim a regulamentação interna foi alterada permitindo que os estudantes com contrato superior a dois anos permaneçam até o término do contrato.

D) Escolaridade

Tabela 2 – Escolaridade dos Sujeitos da Pesquisa

Escolaridade	f	%
Nível médio	47	30,3
Nível Superior	108	69,7
Total	155	100,0

No STJ, a maioria das bolsas de estágio são ocupadas por estudantes cursando o nível superior (69,7%), enquanto os estudantes de nível médio correspondem a 30,3%.

4.2 Percepção e avaliação da nova lei pelos participantes da pesquisa

O primeiro item questionado refere-se ao conhecimento que os estudantes têm a respeito da nova lei de estágio.

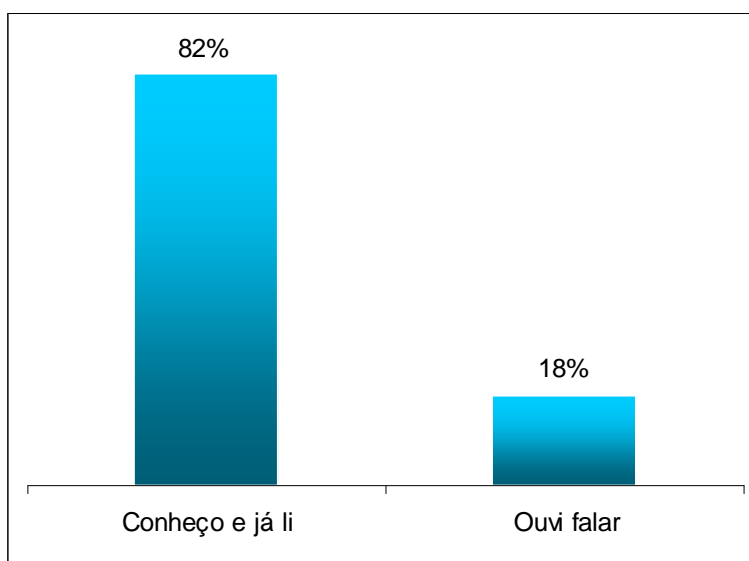


Gráfico 3 – Conhecimento dos estudantes acerca da nova lei de estágio

Em seguida, solicitou-se aos estagiários que registrassem opinião a respeito das decisões contidas na nova lei de estágio.

Afirmativa	Média	Desvio	Índice de satisfação	Índice de Satisfação Parcial	Índice de Não Satisfação
Limitação da jornada de trabalho.	4,35	1,13	83,7%	7,2%	9,2%
Redução da carga horária em época de avaliação escolar.	4,80	0,62	94,2%	3,9%	7,3%
Recesso remunerado de 30 dias para estágio superior a 1 ano.	4,85	0,59	96,1%	1,3%	7,9%

Assegurado 10% das vagas oferecidas aos portadores de deficiência.	4,70	0,64	92,9%	6,5%	0,6%
Limite máximo de estágio em 2 anos.	2,98	1,37	37,4%	21,9%	40,6%
Pagamento obrigatório de auxílio-transporte.	4,92	0,47	98,7%	0%	1,3%
Geral do Fator	2,68	0,51	72,6%	22,8%	4,6%

Com base nos dados obtidos, o item “Pagamento obrigatório de auxílio-transporte” foi o que alcançou o maior índice de satisfação (98,7%), por tratar-se de um direito não previsto anteriormente e que passou a ser concessão obrigatória da parte concedente.

O item “Limite máximo de estágio em dois anos” obteve o maior índice de insatisfação (40,6%), pois o Tribunal era um dos últimos órgãos que permitia, aos estagiários de nível superior, a permanência no estágio por até 3 anos.

A limitação da jornada de trabalho imposta pela nova lei de estágio que delimita a carga horária para, no mínimo quatro e máximo seis horas, não teve impacto no STJ, pois o Programa de Estágio do Tribunal já tinha regulamentado a carga horária máxima em quatro horas diárias ou vinte horas semanais.

Outra inovação trazida pela nova lei foi o direito a redução da carga horária em pelo menos metade, nos períodos de avaliação, caso a instituição de ensino adote verificação de aprendizagem. Esse item foi bem avaliado, pois 94,2% dos estudantes ficaram satisfeitos com essa medida.

Com 96,1% o item “recesso remunerado de 30 dias para estágio superior a 1 ano”, também foi bem avaliado, pois anteriormente, não havia previsão legal para o descanso remunerado do estudante.

As inovações também abrangeram os estudantes deficientes, assegurando 10% das vagas oferecidas pela parte concedente, além da possibilidade de exceder aos dois anos de estágio.

Sobre a avaliação geral da lei pelo estudante, pediu-se que atribuisse uma nota de 0 a 10 em relação à sua percepção sobre a nova lei. Nesse item, 82% registraram nota superior a 8.

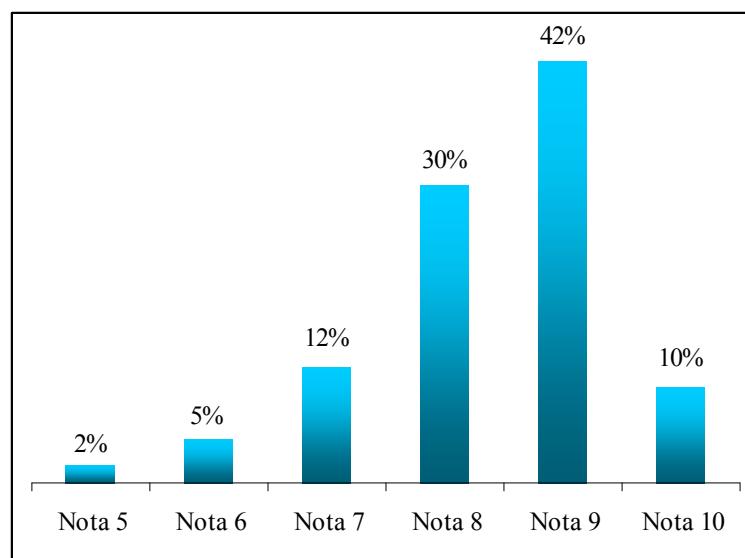


Gráfico 4 – Nota atribuída à nova lei de estágio

4.3 Avaliação do Programa de Estágio do STJ

A avaliação do Programa de Estágio do STJ ocorreu por meio de 13 afirmativas, conforme tabela a seguir:

Afirmativa	Índice de satisfação	Índice de satisfação parcial	Índice de não satisfação	Média	Desvio
O STJ é um órgão agradável para estagiar.	98%	1%	1%	4,80	0,50
O estágio favorece condições de aprendizado, contribuindo para minha formação profissional.	85%	10%	5%	4,43	0,86
O estágio favorece meu desempenho escolar.	66%	21%	13%	3,85	1,14
O estágio aprimora o meu relacionamento interpessoal.	94%	4%	2%	4,59	0,69
Ao iniciar o estágio, fui informado(a) sobre meus deveres, direitos e	77%	12%	11%	4,19	1,12

responsabilidades.					
Recebo orientações para execução das atividades de estágio.	93%	4%	3%	4,61	0,72
Sinto-me à vontade para esclarecer dúvidas na unidade na qual realizo o estágio.	94%	3%	3%	4,74	0,67
Sinto-me parte da equipe na unidade na qual realizo o estágio.	88%	9%	3%	4,51	0,85
O estágio favorece meu interesse pelo curso.	77%	15%	8%	4,23	1,07
Sinto-me satisfeito(a) com as atividades de estágio que executo.	78%	15%	7%	4,16	0,95
Tenho acesso a material e equipamento necessários à realização das minhas atividades de estágio.	91%	7%	2%	4,68	0,68
Percebo que o acompanhamento de estágio é realizado de uma maneira adequada pela Secretaria de Gestão e Pessoas do STJ.	64%	16%	20%	3,67	1,21
Percebo que o acompanhamento de estágio é realizado de uma maneira adequada pelo CIEE.	50%	25%	25%	3,42	1,25
Geral do fator	81,5%	10,9%	7,92%	2,68	0,51

O desvio padrão é medida estatística que verifica a dispersão de opiniões em relação aos itens da pesquisa (MOORE: 2000). Quanto maior o desvio padrão, maior a dispersão de notas e, portanto, menor sua eficácia, isto é, um valor alto em um indicador pode estar informando que uma ou mais perguntas são discrepantes entre si (umas, bem avaliadas, outras não). Nesse sentido, em uma escala de 5 pontos, o desvio padrão aceitável é de até 1,0.

As afirmativas que foram melhor avaliadas, dizem respeito à percepção do estagiário acerca do ambiente do Tribunal, bem como a relação com o supervisor e equipe à qual integra e a contribuição que o estágio oferece no que diz respeito aos relacionamentos interpessoais. Assim, a afirmativa: *o STJ é um órgão agradável para estagiar* obteve 98% de aprovação, seguido de *o estágio aprimora o meu relacionamento interpessoal*, com 94%, *recebo orientações para execução das atividades de estágio*, com 93%, *sinto-me à vontade para esclarecer dúvidas na unidade na qual realizo o estágio*, com 94%, *sinto-me parte da equipe na unidade na qual realizo o estágio*, com 88% e *tenho acesso a material e equipamento necessários à realização das minhas atividades de estágio*, com 91% de satisfação.

Outras afirmativas que obtiveram índice de satisfação mediano referem-se à relação do estudante com as atividades desenvolvidas e seu interesse pelo curso promovido a partir da realização do estágio. Dessa maneira, a afirmativa *o estágio favorece meu desempenho escolar*, obteve 66% de satisfação, *sinto-me satisfeito(a) com as atividades de estágio que executo*, logrou 78%, corroborando o percentual de 77%, da afirmativa *o estágio favorece meu interesse pelo curso*. Tais afirmativas são confirmadas com a satisfação de 85%, dos estudantes quando questionados se *o estágio favorece condições de aprendizado, contribuindo para a formação profissional*.

Com 77% de satisfação e com desvio padrão em 1,12 está a afirmativa: *ao iniciar o estágio, fui informado(a) sobre meus deveres, direitos e responsabilidades*. Nesse aspecto há de se ressaltar o papel do STJ e do CIEE, que possuem a obrigação de informar aos estudantes acerca das leis que regem os estudantes. Até o início desse ano, a equipe técnica do STJ responsável pela contratação e recepção dos estagiários, realizava curso de ambientação destinado aos estudantes que ingressavam no programa de estágio. Nesse momento era apresentado os deveres, os direitos e as responsabilidades dos estagiários.

Outros itens que obtiveram índice de satisfação bem abaixo das demais afirmativas e com desvio padrão acima de 1,20, — o que indica uma grande dispersão nas respostas, dizem respeito ao acompanhamento dos estudantes. Em relação ao STJ, 64% acreditam que não há

um acompanhamento adequado pelo órgão e 50% dos estudantes afirmam o mesmo em relação ao CIEE.

A respeito do programa de estágio oferecido pelo Superior Tribunal de Justiça, 85% o avaliaram acima da nota 8, o que indica, de forma genérica, que o estágio no STJ tem sido proveitoso para a maioria dos estudantes.

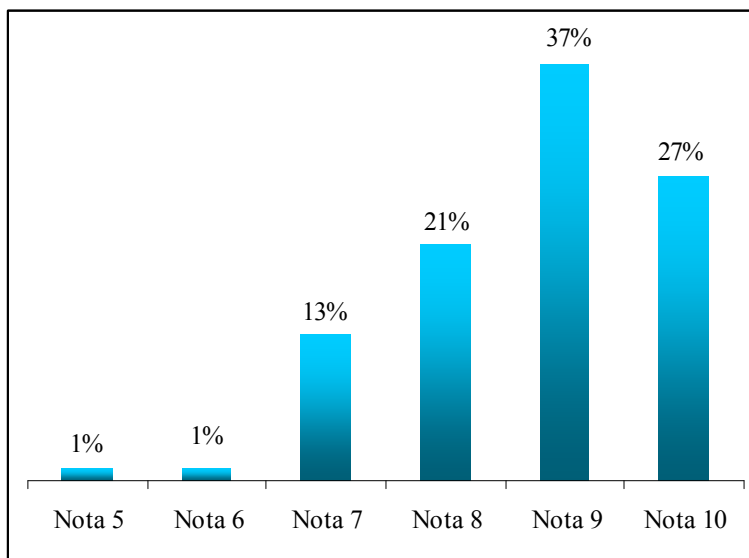


Gráfico 5 – Nota atribuída ao Programa de Estágio do STJ

4.3.1 Comentários e sugestões dos participantes

O último item do questionário foi um campo para manifestação dos estudantes, com a intenção de comentar e/ou sugerir ações para aprimorar o Programa de Estágio do STJ. Várias sugestões foram dadas pelos estagiários, algumas viáveis, outras, impossíveis.

A seguir, destacam-se os pontos positivos e negativos mais comentados pelos respondentes.

Pontos positivos	f	%
Relacionamento	6	35%
Experiência	5	42%
Elogio	5	6%
Satisfação	2	6%
Ambiente	1	11%

Processo seletivo	1	
Total	20	100,0

Tabela 3 - pontos positivos mais citados

Pontos negativos	f	%
Pagamento	6	
Valor bolsa-auxílio	5	23%
Cursos	3	18%
Acompanhamento	3	13%
Valorização estagiário	3	13%
Atestado médico	2	11%
Total	22	100,0

Tabela 4 - pontos negativos mais citados

N.º	Pontos positivos — detalhamento
1. Relacionamento	<i>“Estou bastante satisfeito com o programa de estágio, uma vez que me ajudou muito a me relacionar com as pessoas, tanto no local de trabalho quanto no meio universitário.”</i>
2. Experiência	<i>“O estágio no STJ tem me proporcionado um grande aprendizado e uma boa experiência para o mercado de trabalho, pois além do trabalho em si, tenho aprendido muitos valores que com certeza me auxiliarão na carreira profissional.”</i>
3. Elogio	<i>“O trabalho está sendo bem realizado.”</i>
4. Satisfação	<i>“Estou completamente satisfeita com o estágio.”</i>
5. Ambiente	<i>“O STJ é um ambiente muito interessante para o primeiro estágio, é um lugar onde todos valorizam o estagiário.”</i>
6. Processo seletivo	<i>“... a seleção por meio de provas é um diferencial com relação a outros lugares.”</i>

N.º	Pontos negativos — detalhamento
1. Pagamento	<i>“O pesar do programa fica na parte do dia de recebimento da bolsa de estágio, que deveria ter um dia fixo (1º/15 ou até 30 do respectivo mês), ao invés de uma data variável, décimo dia útil.”</i>
2. Valor/ bolsa-auxílio	<i>“O valor da bolsa-auxílio é o mesmo já há algum tempo, valor defasado em relação a outros órgãos.”</i>
3. Curso	<i>“... oferecer mais cursos, pois no começo eram oferecidos agora não muito.”</i>
4. Acompanhamento	<i>Para a qualidade do estágio remunerado no STJ aumentar os estagiários precisam ser acompanhados de uma maneira mais efetiva, com mais esclarecimentos sobre o estágio, com reuniões, relatórios e outras coisas.”</i>
5. Valorização estagiário	<i>“É necessária uma maior valorização do estagiário como pessoa, e precisa existir uma consciência de que o estagiário é alguém que está na instituição para aprender e trocar experiências...”</i>
6. Atestados médicos	<i>“Apesar da nova lei para estagiários ter nos garantido um grande passo junto à essa experiência, acredito que ainda há falhas como por exemplo o fato de atestados médicos não abonarem faltas por eles justificadas.”</i>

Entre os pontos positivos mais citados (tabela 4), destacam-se: relacionamento, experiência, ambiente e alguns elogios relatados. No que concerne aos pontos negativos, receberam mais indicações, conforme tabela 3, os seguintes: a fixação de uma data de pagamento do valor da bolsa auxílio que é paga até o 10º dia útil seguinte ao mês trabalhado, o baixo valor da bolsa auxílio em relação a outros órgãos, o baixo oferecimento de cursos, a falha no acompanhamento do estagiário e sua valorização na instituição, além da falta de regulamentação a respeito dos atestados médicos.

5. Considerações Finais

A pesquisa revela que em sua maioria os estagiários do STJ são do sexo feminino (61,3%), estão na faixa etária entre 19 e 24 anos (59,4%), cursando o nível superior (69,7%) e exercem atividade de estágio há mais de um ano no Tribunal.

Em resposta a questão da pesquisa, “*Os estagiários do STJ conhecem e compreendem a Lei que regulamenta a atividade de estágio estudantil vigente?*”, a pesquisa mostrou que 82% dos estagiários entrevistados conhecem e já leram a nova Lei; e, no geral, é grande a satisfação com as mudanças que ela trouxe.

Das mudanças trazidas pela Lei, o pagamento obrigatório de auxílio-transporte foi a que alcançou o maior índice de satisfação (98,7%). Já o limite máximo de dois anos de estágio em uma mesma unidade concedente gerou o maior índice de insatisfação (40,6%).

Com relação ao programa de estágio do STJ, os estagiários demonstram-se satisfeitos com o ambiente do Tribunal, com os supervisores, e a contribuição que o estágio oferece nos relacionamentos interpessoais. Com base nos resultados da pesquisa os estudantes estão insatisfeitos com o acompanhamento do estágio pelo órgão e pelo agente de integração, ou seja, STJ e CIEE.

Diante do resultado da pesquisa e dos comentários dos estudantes, abordaremos a seguir algumas propostas que podem contribuir para o gerenciamento do Programa de Estágio do STJ.

O Programa integra uma das atividades da Seção de Movimentação de Pessoas, que é responsável também pelo acompanhamento funcional e pela lotação e movimentação de servidores do Tribunal. A unidade é composta por seis servidores e um estagiário. No entanto, a rotina do programa restringe-se a duas pessoas.

De acordo com a Portaria nº. 502, art. X, o número de estagiários da Instituição corresponde a quase um terço dos servidores, portanto, para melhor gerenciar o Programa de Estágio e torná-lo modelo de gestão no Poder Judiciário faz-se necessário algumas modificações. A primeira seria a criação de uma seção de estágio, composta de pelo menos três servidores e um estagiário.

Essa seção poderia não só controlar as questões burocráticas, como também realizar atividades que contribuíssem para um melhor aproveitamento do estudante junto ao Tribunal como descritas abaixo:

1.1 Ambientação dos estagiários: essa atividade seria realizada mensalmente para apresentar aos estudantes recém-contratados, seus direitos, deveres, responsabilidades e os aspectos legais do Programa de Estágio.

1.2 Acompanhamento dos estagiários: atividade que também ocorreria regularmente, por meio de pesquisas de opinião junto aos estagiários e supervisores de estágio.

1.3 Avaliação do estágio: dando cumprimento à determinação estipulada pela nova lei de estágio, os estudantes seriam avaliados, de forma sistemática anualmente ou a cada renovação de contrato.

1.4 Oferecimento de atividades culturais, como apresentações de teatro, concurso de redação e outros.

1.5 Oferecimento de cursos e palestras: convidar servidores de destaque no Tribunal que possam contribuir com seus conhecimentos por meio de palestras. Retomar o projeto “Conhecendo o Trâmite Processual no STJ”, que possibilita aos estudantes conhecer por meio de palestras e visitas às sessões de julgamento, como ocorre o processamento das demandas jurídicas.

1.6 Criação de uma página de intranet voltado para os estagiários, que seria um canal de comunicação não só entre a seção responsável pelos estudantes, como também meio de integração entre os estagiários.

Por fim, cabe ressaltar o papel fundamental do estágio no desenvolvimento econômico-cultural de um país, principalmente em um país emergente como o Brasil, que envida todos os esforços possíveis para dar um salto de qualidade. A qualidade tem como ponto de partida a sua preocupação com a educação, voltada para a efetiva utilidade profissional, que pressupõe não apenas o conhecimento teórico, mas o domínio das exigências que resultam da realidade do exercício das profissões.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Jair. Relação de emprego: contrato individual de trabalho. Belo Horizonte: Del Rey, 2001.

BISQUERRA, Rafael. Introdução à estatística: enfoque informático com o pacote estatístico SPSS. Porto Alegre: Artmed, 2004.

Estudos e Pesquisas. Juventude: Diversidades e desafios no mercado de trabalho metropolitano. DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. n°. 11 Setembro de 2005. Disponível em: <http://www.dieese.org.br/esp/estpesq11_jovens.pdf>. Acesso em 02/09/2009.

GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

LUZ, Ricardo Silveira. Programas de estágio e de trainee: como montar e implantar. São Paulo: LTr, 1999.

MARCONI, Marina de Andrade. Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 5. Ed. – São Paulo: Atlas, 2002.

MOORE, David. A Estatística Básica e sua Prática. Rio de Janeiro: LTC, 2000.

MORAES, Antonio Carlos Flores de Trabalho do adolescente: proteção e profissionalização. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

OLIVEIRA NETTO, Alvim Antônio de. Metodologia da pesquisa científica: guia prático para apresentação de trabalhos acadêmicos. Florianópolis: Visual Books, 2006.

PASQUALI, Luiz. Instrumentos psicológicos: manual prático de elaboração. LabPAM; IBAPP, Brasília: 1999.

REIS, Teixeira dos Reis. Relações de Trabalho – Estágio de Estudantes. Ed. Juriã. 2007.

Revista Jus Vigilantibus. A Nova Regulamentação do Estágio. Disponível em: <http://www.jusvi.com/files/document/pdf_file/003/7834/estagio.pdf>. Acesso em 24/08/2009.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social:** métodos e técnicas. São Paulo. Atlas, 1999.

SANTOS, Juscelino Vieira dos. Contrato de estágio: subemprego aberto e disfarçado: reflexões e comentários: legislação de estágio. São Paulo: LTr, 2006.

STÜMER, Gilberto, org. Questões controvertidas de Direito do Trabalho e outros estudos. Porto Alegre: Livraria do Advogado. Ed. 2006.

VERGARA, S. C. Começando a definir a metodologia. In: __ **Projetos e relatórios de pesquisa em Administração**. São Paulo. Atlas, 2007.

YIN, R. K., Applications of Case Study Research, NewburyPanrk: Sage, 1994

YOSHIOKA, Clarice. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Estágio no Ensino Superior: Uma Questão Social.

Temos que acrescentar as leis e a portaria.